

# INDEX 2024



Egalité professionnelle

LE GRAND OUEST TOULOUSAIN

## 98/100

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global		98/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		78/80
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		0/0
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		20/20

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Indicateur 1 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de fonctionnaires hommes : 46 <small>IND 1.1.1'IG385</small>	Indicateur 1 calculable
Nombre de fonctionnaires femmes : 44 <small>IND 1.1.1'IH385</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 1	0,8% d'écart en valeur absolue

Indicateur 2 :	
Écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent, par filières et catégorie hiérarchiques équivalentes	
Nombre de contractuels hommes : 0 <small>IND 1.2.1'IR94+IND 1.2.1'IT94</small>	Indicateur 2 non calculable
Nombre de contractuels femmes : 0 <small>IND 1.2.1'IS94+IND 1.2.1'IU94</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 2	17,7% d'écart en valeur absolue

Pour toutes questions relatives à l'index [dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)



>>> Documentation explicative

Indicateur 3 :	
Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes	
Nombre d'hommes promus : 2 <small>IND 1.9.5 - 1.9.6.1'B25+IND 1.9.5 - 1.9.6.1'B26</small>	Indicateur 3 non calculable
Nombre de femmes promus : 5 <small>IND 1.9.5 - 1.9.6.1'C25+IND 1.9.5 - 1.9.6.1'C26</small>	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 3	108,3% en pourcentage

Indicateur 4 :	
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	
Nombre d'hommes : 4	Indicateur4 calculable
Nombre de femmes : 6	
<small>cf INDEX_AIDE</small>	
Indicateur 4	4

Scénario 1	Calculable
Indicateur 1 :	1
Indicateur 2 :	0
Indicateur 3 :	0



## Actions mises en œuvre Pour supprimer les écarts de rémunération

La communauté d'agglomération Le Grand Ouest Toulousain a engagé, avec les membres de son Comité social territorial, un chantier portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, une cartographie de sa population par métier et par genre a été réalisée permettant de mettre en évidence le caractère plus ou moins genré de certains métiers. Il en ressort que les postes « techniques », souvent mieux rémunérés, sont plus souvent occupés par les hommes alors que les métiers « administratifs » pour lesquels les rémunérations sont plus basses, sont généralement plus féminisés. Les fonctions à responsabilités, les mieux rémunérées, sont plus souvent occupées par des femmes.

Le premier levier d'action porte tout d'abord sur la politique RH, inscrite dans les Lignes Directrices de Gestion, menée par la communauté d'agglomération.

### Levier n°1 – les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion ont été validées en comité technique en date du 19 octobre 2021, puis par l'assemblée délibérante le 25 novembre 2021. Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH) de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique Ressources Humaines en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.

Pour la période du mandat 2021-2026, la collectivité a arrêté les orientations et actions qu'elle souhaitait engager. Un des axes retenus porte sur l'égalité Hommes & Femmes qui se décline comme suit :

- Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents (prise de congés pour les naissances).
- Organiser un avancement équilibré : prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré
- Désigner un élu et un agent référent en charge de l'égalité

Le deuxième levier intéresse la politique d'avancement et de promotion de la collectivité.

## **Levier n°2 – les promotions et valorisation des parcours**

L'avancement de grade est facultatif et laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui établit ses propositions après appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle des agents promouvables, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et des taux de promotion arrêtés par la collectivité.

La collectivité a choisi d'inscrire dans ses critères d'avancement l'équilibre Hommes Femmes afin que l'égalité soit prise en compte au regard des questions relatives l'évolution de carrière des agents.

### Les critères d'avancement :

- Critères de choix :

- 1- La manière de servir évaluée par le chef de service
- 2- Le savoir être au quotidien et l'esprit d'équipe évalués par le chef de service
- 3- L'obtention d'un examen professionnel
- 4- L'adéquation entre le grade et le poste occupé et l'organigramme
- 5- L'âge et l'ancienneté
- 6- **L'équilibre homme - femme**
- 7- Les formations suivies
- 8- Le niveau d'implication et volontariat sur des missions différentes

Le troisième levier porte sur la politique de recrutement de la collectivité

## **Levier n°3 – le recrutement et la valorisation des métiers**

Mieux faire connaître les métiers exercés au sein de notre collectivité, et en partageant l'expérience de femmes et des hommes occupant ces emplois par des portraits et interviews publiées dans la gazette RH.

La collectivité a également organisé un grand « viens voir mon taf » : cette initiative a permis aux agents Hommes et Femmes de découvrir les missions d'emplois fortement genrés comme agent de collecte ou agent administratif.

La politique de recrutement menée par la collectivité a permis de publier les offres d'emploi en écriture inclusive qui « désigne l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes.

Elle s'emploie également à vérifier pour chaque recrutement, la proportion de candidatures de femmes et d'hommes et la proportion de candidats de chaque sexe retenu pour les entretiens.